

平成24年度第3回宇都宮市男女共同参画審議会の会議録（概要）

- 1 日 時 平成24年9月26日（水）10：30～12：00
- 2 場 所 宇都宮市役所 本庁14階 14大会議室
- 3 出席委員 山口委員，末廣委員，松浦委員，渡辺委員，横松委員，高橋委員，田淵委員，菊嶋委員，鈴木委員，菊池委員，安藤委員，中村委員，後藤委員，砂川委員
- 4 協議事項 「第3次男女共同参画行動計画」の体系と施策の展開，成果指標，具体的な事業等について

※WLBは「ワーク・ライフ・バランス」を表す

(1)「第3次男女共同参画行動計画」の体系と施策の展開について（協議資料1）

委員

施策番号15「男性の家庭参画の促進」は，施策の方向5「仕事と生活が充実し好循環を生み出す環境づくり」にあるが，施策の方向4「さまざまな分野における男女共同参画の推進」の方が適切ではないかと感じている。見方によっては施策の方向4・5の両方にまたがると思う。施策番号15「男性の家庭参画の促進」を施策の方向4ではなく，5番に入れた経緯について説明して欲しい。

事務局

これまでの会議や事務局での議論においても，同様の意見があった。そのような中，施策番号15「男性の家庭参画の促進」を施策の方向5「仕事と生活が充実し好循環を生み出す環境づくり」に入れた主な理由としては，市民意識調査等を分析したところ，男性が家庭参画できていない主な理由として，残業時間や仕事量が多く，仕事と家庭生活のバランスが取れていないことが分かった。男性が家事や育児などの家庭分野に参画するためには，働き方の見直しやワーク・ライフ・バランスの実現が重要と考え，施策の方向5に入れた。

委員

男性の家庭参画が少ない根本的な理由としては，子どもの頃に，父親が参画していなかった姿を見て育ってきたからだと思う。父親がやらなくても良かったから自分も良いのではないかと思っている。協力するとしても手伝いぐらいで積極的な関わりは良いという意識があるのだと思う。具体的に施策をどうしたら良いか分からないが，視点を変えて，男性の家庭参画を強調することを考え，あえてこのままでも良い気もする。

会長

「男性の家庭参画の促進」については、施策の方向 1「性別による役割分担や慣行の見直し」にも、施策の方向 4「さまざまな分野における男女共同参画の推進」にも大きく係わる問題である。ご意見として伺うということによろしいですか。

事務局

事務局としても施策の方向 4・5 の両方にかかわる施策として検討したいと思うが、現在のところ、事務局では男性の働き方を見直すという WLB の見地から施策の方向 5「さまざまな分野における男女共同参画の推進」の中で取り扱いたい。

委員

基本目標Ⅱ「さまざまな分野における男女共同参画社会の実現」の「施策の方向」と「施策」の体系が気になる。施策の方向 3, 4, 5 を見直す必要があるのではないか。基本目標Ⅱと施策の方向 4 の両方に「さまざまな分野」を使っているが、市として取り組みたいことを具体的に表現した方が良い。施策を見てみると、地域社会に関わる施策のようであり、施策の方向 4「さまざまな分野における男女共同参画の推進」では弱すぎる印象を受ける。例えば、「地域」や「家庭」といった言葉を入れると分かりやすくなると思う。施策番号 15「男性の家庭参画の促進」は、家庭分野への男性参画という視点で、施策の方向 4 に入れても良いのではないか。

委員

施策の方向 4「さまざまな分野における男女共同参画の推進」は、家庭、地域、職場など全てを包括しており、家庭、地域、職場など「あらゆる分野」ができていないので、「さまざまな分野」に変更したと思った。

委員

重点施策を見てみると、施策の方向 5「仕事と生活が充実し好循環を生み出す環境づくり」に 4 つ入っている。第 3 次男女共同参画行動計画の特徴として、WLB を全面に打ち出して重点的にいき、その流れの中で「男性の家庭参画の促進」を図っていきたいと解釈して良いか。

事務局

今回の計画では、WLB を全面に出していきたい。施策の方向 15「男性の家庭参画の促進」も仕事中心になりがちな働き方を見直すという観点から、現時点ではこのままにしたいと考えている。

委員

「男性の家庭参画の促進」に関連して、小学 5 年生から中学 3 年生になるについて、性別役割分担意識が強くなる変化が見られるとあった。男性が仕事と家庭の両立に取り組むような意識づくりをするた

めには、子どもたちへの教育が果たす役割が大きいと考えるが、家庭、学校、地域教育のいずれかに力を入れるべきかという問題がある。

事務局

教育については、施策の方向2「男女共同参画の視点に立った教育の推進」として、「家庭教育」、「学校教育」、「地域教育」の3つの分野をあげているが、男女共同参画出前講座やキャリア教育など、学校教育にも力を入れていきたいと考えている。

委員

先程来、お話の出ている「男性の家庭参画の促進」の位置づけは難しく、どのような視点を重点として捉えるかによって、いろいろな分野に位置づけられると思う。基本目標Ⅱの「さまざまな分野における男女共同参画社会の実現」の「意志決定の場」や「さまざまな分野」に男女が参画していくためには、施策の方向5「仕事と生活が充実し好循環を生み出す環境づくり」が必要であると書きたかったのではないかと思う。そうした観点から計画の柱書きなどで、WLBに取り組む意義や重要性を解説するなど、趣旨を伝えていく必要があると思う。

また、施策の方向4「さまざまな分野における男女共同参画の推進」に、施策番号10「就労の場における男女共同参画の推進」とあるが、今では、女子大学生の8・9割が就職する時代になっており、「就労の場」がとても大事な問題になっている。ただ、「就労の場における男女共同参画の推進」に向けて市の行政でできることは極めて少ないということだろうか。宇都宮市としては、重要な施策として捉えてはいるものの、実際にできる施策を考えてみると、重点施策までは位置づけられないという理解でよいか。重点施策として位置づけられていない理由をお聞きしたい。宇都宮市ならではの施策を、事業者表彰などの施策だけではなく違ったかたちで、展開することはできないものか。

事務局

WLBに取り組む意義や重要性について計画書の端書きなどで説明してみてもどうかというご意見については、今後、計画書を作成していくなかで検討したい。

2つ目、ご指摘のとおり、「就労の場における男女共同参画の推進」に向けて行政ができる施策としては、就労支援としての事業や情報提供しかないのが現状である。今後も重要な施策であるとの認識を持って検討していきたい。

委員

基本目標Ⅲ「男女が互いに人権を尊重し大切に社会の実現」は、人権の尊重を謳っているのに、施策の方向7が「生涯を通じた男女の健康支援」では漠然としている。この意味としては、妊娠、出産、産む産まないの決定権、女性の人権を踏まえ、生涯を通じて、男女が健康について理解しあわなければいけないという意味合いがあると思う。「生涯を通じた男女の健康支援」だけでは言葉足らずで人権とは意味合いが異なると思う。

事務局

施策の方向 7「生涯を通じた男女の健康支援」の趣旨としては、ライフステージや身体的特性など男女が互いに理解しながら、生涯を通じて健康を享受できるような施策を意識していた。「男女が身体的特性を理解しあいながら生涯を…」など、言葉を練り直したい。

会長

今回、「リプロダクティブ・ヘルツライツ」など、以前から使われていた文言が見られないことから、なぜここに健康支援の視点が必要になるってくるのか、一般の方には理解しにくいのかかもしれない。

委員

「性に関する理解と生涯を通じた健康の支援」という文言はどうか。「性に関する」とは、生殖に関する意味で、男女共同参画の視点として関係してくるのではないか。

会長

「リプロダクティブ・ヘルツライツ」の訳は「性と生殖に関する健康支援」である。

事務局

いろいろな意味が含まれているとのご指摘も踏まえて、今後、標記については検討したい。

委員

計画の体系には、「推進」、「促進」、「支援」という言葉が見られるが、市のかかわりの度合いなどで使い分けをしているのか。

事務局

「推進」は本市が直接的・主体的に取り組む事業を、「促進」は関係者に働きかけて間接的に動かしていくような事業を、「支援」は市民や男女共同参画推進団体の活動をサポートするといった意味合いで使い分けている。

例えば、働きやすい職場環境づくりをする主体は事業者であり、本市は直接的にかかわることは難しいため、そのような環境整備を促すという意味で「促進」を使っている。

委員

例えば、施策番号 13「仕事と子育ての両立支援」とあるが、「一時預かり事業」など、本市がかかわって進めている事業も「支援」とするのか。「子育て支援の促進」とかになるのではないか。

事務局

ひとつひとつの文言については、今後、計画書を作成していく段階で精査が必要であると認識してい

る。ただ、ここで「支援」を使っている理由としては、子育てしている保護者を対象に、仕事と育児の両方をこなそうとする当事者の活動に対してサポートしていくという趣旨で「支援」を使っている。

(2)「第3次男女共同参画行動計画」の成果指標について（協議資料2）

委員

基本目標Ⅱ「さまざまな分野における男女共同参画社会の実現」では、成果指標13「出産・育児後、再就職できている女性の割合」という「再就職型」も大切であると思うが、男女共同参画の観点からすると、「継続就業型」がもっと重要になってくるのではないか。「再就職型」しか挙がっていない点に違和感があり、「継続就業型」の目標値も成果指標に取り上げる必要があると思う。

事務局

本市の特徴として、「再就職型」を希望する割合が全国調査などと比べて高かったことを踏まえ成果指標としていたが、「継続就業型」も成果指標に盛り込むべきとのご意見も踏まえ、検討したい。

委員

他の成果指標には目標値が設定されているのに、7)「市管理職（課長相当職以上）における女性職員の割合」だけ右肩上がりの矢印である理由は。

事務局

本市では、能力主義を採用しており、男女隔てなく管理職に登用している。監督職（係長・課長補佐など）に占める女性の割合は、H15年度には15.3%がH24年度には21.2%と増加している。この数値は、今後も増加していくことが見込まれる。目安として、「国の10%の数値を目指す」としているが、いつまでに達成するといった具体的な期限はない。ただ、重要な指標であるので、今後も参考値として捉えていきたい。

会長

ご意見としては、数値を掲げた方が良いということです。

(3)「第3次男女共同参画行動計画」の具体的な事業等について（協議資料3）

委員

施策番号10「就労の場における男女共同参画の推進」の具体的な事業の内容が少し弱い気がする。平成24年度に入ってから、妊娠・出産を理由に企業が退職勧奨をしているという相談事案が増えており、雇用均等室としては、企業経営者・担当者等への周知・啓発に力を入れている。先程も、保育課に市内保育所への啓発資料の配布を依頼してきたところである。ぜひ、男女共同参画課にもこのような対策へ

の協力をお願いしたい。

また、協議資料3の3頁、施策番号7のうち「企業や地域における管理・役員等への女性登用促進啓発資料の作成・配布」の概要を見ると、宇都宮市における女性管理職の登用促進に向けた具体的な取り組みが記載していないので、きちんと反映してほしい。

事務局

企業や地域への働きかけや啓発事業を通して、取り組みについて検討していきたい。

委員

協議資料3の3頁、施策番号8「男女共同参画推進団体等の育成・支援」の具体的な事業として、「団体登録制度の導入」があり、登録団体数の現状値は0団体となっているが、宇都宮市女性団体連絡協議会はこれに含まれないのか。また、現在、私は宇都宮市女性団体連絡協議会に属しており、「ときめく未来へ参画会議」に参加するなどしているが、新たな組織がつくられることになると、これまで以上に団体活動が増えることになると思う。現在の宇都宮市女性団体連絡協議会との関係はどうなっていくのか。

事務局

「団体登録制度の導入」は、新たに立ち上げようとしている制度である。現時点では制度そのものがないので、現状値は0団体としている。既存の宇都宮市女性団体連絡協議会は、ここでいう団体登録とは意味合いが異なるものをご理解いただきたい。

現在、既存の宇都宮市女性団体連絡協議会などに加盟されている団体も含め、男女共同参画推進センターを利用される団体の方達に登録いただいて、推進センターを中心に、登録団体同士が幅広く横につながるようにしていきたいと考えて新たに導入しようとしているものである。

会長

「団体登録制度の導入」は新規事業であり、既に宇都宮市女性団体連絡協議会に加盟している人や団体以外に、新たな団体を登録するという趣旨では。他団体を取り込んで、活動団体の数を増やしていこうという趣旨では。

事務局

現時点では検討中であり、具体的には今後つめていくことになるが、既存の宇都宮市女性団体連絡協議会のメンバー以外にも推進センターを利用している団体がいくつかある。新たな登録制度により、そういった方々を新たに発掘し、団体同士の横の連携を作っていただくことを目的としている。既存団体に負担をかけたり、事業が増えたりという意味合いではない。

委員

宇都宮市女性団体連絡協議会の一番の問題は高齢化である。もっと若い団体と連携することができたらと思う。

委員

施策番号 7「意思決定の場への女性の登用推進」は、男性だけの管理職では今まで見えていなかった問題が見えてくるようになると思うので大事な視点であると思う。

女性の登用促進に向けて一番大切なことは、どのようにして女性管理職の標準モデルや前例を作るのかである。こういう女性社員や職員は各企業や各組織に一人くらいずつしかいない。このような人たちがばらばらなままではなく、各組織で助け合い、情報を交換する仕組みが大切であると思う。今までの男女共同参画の集まりとはまた違った横のつながりができれば、共同参画も広がっていく。男女共同参画推進センターがこのような事業に取り組むのであれば良いことであると思う。

また、こうした職場の雇用均等や労働問題などに取り組むためにはトップの意識がとても大切である。例えば、中間管理職がよき理解者であり、その部下が育児休業を取得したいと申し出たとしても、中間管理職よりも上に立つ者が、例えば「成果主義だ」と言って理解を示さなければ、育児休業を取得することは難しい。政策をやるにはそこを念頭において取り組んでほしい。

基本目標Ⅱ「さまざまな分野における男女共同参画の推進」では、政策の選択が少ない。宇都宮市としては大変なのか。例えば、「きらり大賞」では、ただ表彰するだけでなく、表彰されたら免許を取れるとか、優秀な人材を採用できるなど、企業の次の取組につながるような形で対策をとれたら良い。国が仕分け等の中で女性起業への助成を削減しているが、宇都宮ベンチャーズが取り組んでいるのは良いことだ。女性企業家の話を共有する場を設けるなど、就労の場において本市らしい男女共同参画推進施策を考えていけたらよいと思う。

委員

パーティで、女性の社会的な立場を見ていると、経済的な面で女性が自分だけで生活していくだけの力を持っていないことが大きな問題であると感じている。管理職への女性登用の問題は、妊娠・出産後も就労し続けることの重要性にもつながってくる問題である。現状として、市民意識調査で働き方についての希望を見てみると、以前は「再就職型」を希望する割合が高かったが、徐々に「継続就労型」の割合が増えてきている。行政が、仕事と子育ての両立を支援する大きな根拠であり、大きな役割であると思う。行政も継続的に子育て支援の充実を図っており、待機児童の問題も解消されつつあると思うが、男女共同参画課も子育て支援の観点から、関係課と連携してこの問題に取り組んで欲しい。

例えば、院内保育では、看護師の子どもを預かることもあるが、会社の敷地に保育所を設置する民間企業はまだまだ少ない状況にある。ある企業に就職したいという時に、企業と連携している保育所を紹介してもらえるなど、企業と地域の連携が図れた社会になっていけば、さらに子育てしやすい環境ができてくると思う。

委員

施策番号 11「企業における働きやすい職場環境づくりの促進」は重点施策になっているが、具体的な事業を見ると継続的事业しかなく、新規事業が見当たらない。もっと踏み込んだ施策をとってほしい。昨年と同様の施策をしながら数値だけを向上させようと思っても無理があるのではないか。宇都宮市ならではの特性を踏まえて、地域でできることと、企業が連携してできるような施策がなく、「推進」というよりも「促進」の事業ばかりである。実際、企業経営者や監督者側が問題を抱えていても、市は何も対策を取っていない。企業側としては、中小企業の多いなかで、働く女性モデルをいかに構築していくかが難しい。ロールモデルが見当たらず、キャリアステップが見えないために会社を辞めてしまう若い社員が多い。就労を継続することの大切さを説いても辞めていくのが現状である。企業としてもこのような現状では管理者に女性を登用することに無理がある。社会に対策を求めても中小企業間ではネットワークがなく、それができないジレンマがある。市に求めても新しい取り組みも打ち出されていない。

自分の会社は「きりり大賞」を受賞し、「まちづくり貢献企業」にも認定登録されたが、それによって得るメリットは何もないし、働いている女性たちの意識が変わったわけでもない。受賞や認証登録されたことで、社員の意識が変わり、勤労年数が増えていくといった当社の狙いはまったく改善されていない。

宇都宮市が中小企業間のネットワークを作ってくれるような事業や、市女性管理職も含め、地域でロールモデルを作っていけるような施策があってもよいと思う。

委員

施策番号 17「女性に対する暴力防止啓発」について、DV や性暴力を受けた被害者は、精神的にも肉体的にも弱くなり、重篤な状態に陥っている。啓発パネル展示の実施とともに、暴力防止に向けて企業における啓発や研修など、問題の可視化に向けて幅広く事業に取り組んで欲しい。